

звільнення з цієї причини; при незаконному переведенні на іншу роботу, відстороненні від роботи, звільненні працівника; при порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу щодо видачі документів про його працю і заробітну плату (у разі неправильного заповнення, оформлення і затримки видачі трудової книжки документів про працю і заробітну плату); 2) шкоду, заподіяну майну працівника; 3) моральну шкоду [3, с. 569].

У проект нового ТК України включено окрему Книгу восьму «Відповідальність сторін трудових відносин» [4]. Глава 2 містить норми про відповідальність роботодавця, проте її зміст потребує доопрацювання. Розробники проекту ТК України не врахували повною мірою відповідні положення науки трудового права, пропозиції відомих науковців щодо законодавчого закріплення матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

Література:

1. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
2. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев-Одесса: Вища школа, 1982. – 104 с.; Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М.: Юрид. лит., 1990. – 176 с.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
4. Проект Трудового кодексу України: [//www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ І УГОДИ

Сорочишин М.В.

кандидат юридичних наук, доцент,

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»*

Процес реформування законодавства України, яким здійснюється правове регулювання колективних трудових відносин, триває вже доволі довгий час. Варто відзначити той факт, що даний процес фактично не пов'язаний із роботою над розробкою та прийняттям нового Трудового кодексу України. Адже Книга 6 Проекту, яка має назву «Колективні трудові відносини», містить тільки відсильні норми.

Новий етап розвитку законодавства, яким внормовані колективні трудові відносини, почався з прийняттям Закону України «Про соціальний діалог» від

23 грудня 2010 року. Після цього було прийнято закони України «Про зайнятість населення», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Тривалий час продовжувалась робота над новим законом, який мав би реформувати порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Одним із основних висновків, отриманих у процесі реформування законодавства про соціальний діалог в Україні, стало те, що дієвий тристоронній соціальний діалог потребує ефективного та узгодженого механізму колективних переговорів, який давав би можливість досягнення відчутних результатів як для працівників, так і для роботодавці. Міжнародною організацією праці було розроблено комплекс рекомендацій щодо вдосконалення колективних переговорів в рамках проекту «Покращення колективних переговорів та дотримання трудового законодавства в Україні». Ці рекомендації, спрямовані на подолання існуючих юридичних та інституційних прогалин, проте до сьогоднішнього дня все ще використовуються лише обмеженою мірою у процесі проведення проведення колективних переговорів на національному рівні та у галузі металевої промисловості [1].

Разом з тим, у 2015 році Міністерством соціальної політики було розроблено законопроект про колективні договори, який враховував низку вищезазначених рекомендації [1]. Робота над проектом в даний час ведеться після тристоронніх консультацій, спрямованих на вирішення окремих правових питань.

Необхідність прийняття нового Закону України «Про колективні угоди та договори» обумовлена недосконалістю чинного законодавства з питань колективно-договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин працівників і роботодавців, їх представників.

Модернізація законодавства із зазначених питань передбачена пунктами 66 і 68 Плану заходів з імплементації розділу V «Економічне та галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, на 2017-2019 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21.06.2017 № 503-р, та планами імплементації директив Ради 91/533/ ЄЕС і 2001/23/ ЄС, схваленими розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 січня 2015 р. № 34-р.

На даний час зазначений проект закону «Про колективні договори і угоди» доопрацьовано з урахуванням пропозицій і зауважень Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, отриманих листом від 04.08.2017 №17-2-451 відповідно до рішення Президії Національної тристоронньої соціально-економічної ради від 27.06.2017 року [2].

У пояснювальній записці до законопроекту вказано, що текст законопроекту, який підготовлено з урахуванням пропозицій і зауважень Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, враховує рекомендації експертів МОП, положень Рекомендації МОП №91, а також вимоги Директив Ради 91/533/ ЄЕС та 2001/23/ ЄС. Проте, на нашу думку, окремі положення проекту закону України «Про колективні

договори і угоди» все ще залишаються суперечливими та на можуть призвести до виникнення суперечностей між сторонами соціального діалогу.

Одне із основних нововведень проекту закону «Про колективні договори і угоди» стосується сфери дії колективних угоди і колективних договорів. Відповідно до ст. 5 Проекту, положення генеральної, галузевої (міжгалузевої) угоди (до поширення сфери дії останньої) та положення територіальної угоди, що не суперечать законодавству, діють безпосередньо і є обов'язковими для: суб'єктів сторін угоди; роботодавця та працівників, якщо вони одночасно перебувають у сфері дії суб'єктів сторін, які уклали угоду. При цьому, відповідно до положень ч. 2 ст. 5 Проекту, роботодавець перебуває у сфері дії суб'єкта сторони роботодавців або через членство в організації роботодавців, господарському об'єднанні, або перебуває у сфері управління органів виконавчої влади, інших, уповноважених державою органів, органів місцевого самоврядування; водночас працівники цього роботодавця перебувають у сфері дії суб'єкта профспілкової сторони через членство у його первинних профспілкових організаціях.

Вбачається, що такий підхід щодо поширення сфери дії колективних угод на практиці може призвести до багатьох проблем. Чинним законодавством та Проектом визначення галузі і відповідно галузевого рівня колективних переговорів здійснюється через вид (види) економічної діяльності, яких налічується значна кількість. Ведення соціального діалогу на галузевому рівні, який визначається через вид (види) економічної діяльності призведе до того, що на одного конкретного роботодавця будуть поширюватись одразу декілька угод через те, що він буде перебувати у сфері управління органів виконавчої влади, інших, уповноважених державою органів, органів місцевого самоврядування. На практиці це зможе спричинити певні складнощі, оскільки роботодавець відповідно до вимог ч. 3 ст. 5 Проекту роботодавець повинен буде застосовувати більш сприятливіші положення угод.

Крім того, визначення сфери дії угоди через перебування у сфері управління органів виконавчої влади, інших, уповноважених державою органів, органів місцевого самоврядування також може спричинити певні складнощі. Вказуючи у реєстраційних документах юридичних осіб кілька видів економічної діяльності, підприємці зазвичай здійснюють лише декілька з них. Таким чином, юридичні особи будуть змушені виконувати положення колективних угод, фактично не здійснюючи діяльність в рамках певного виду економічної діяльності.

Проблемним також залишається питання виконання положень територіальної колективної угоди відокремленим структурним підрозділом юридичної особи, яке знаходиться поза межами адміністративно-територіальної одиниці, в якій проводить діяльність юридична особа. Закон визначає структурний підрозділ юридичної особи в якості лише суб'єкта колективного договору, проте не територіальної колективної угоди.

Доволі суперечливими виглядають положення Проекту щодо строку початку колективних переговорів. Так, відповідно до ч. 2 ст. 11 Проекту, колективні переговори з укладення колективної угоди, договору,

розпочинаються за ініціативою будь-якої сторони у терміни, визначені діючою колективною угодою, договором, але не пізніше ніж за 3 місяці до закінчення її дії. Проектом також передбачено, що до закінчення строку, на який укладено договір, сторони повинні розпочати колективні переговори щодо укладання нового договору або перегляду чинного.

Таким чином, розробники проекту принципово змінили підхід до визначення строку початку ведення колективних переговорів, який закладено у чинному законодавстві. Так, відповідно до ч. 2 ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди», будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів.

Положення Проекту щодо строку початку колективних переговорів не будуть мати жодного практичного значення, адже Проектом не передбачено відповідальності за порушення строку початку колективних переговорів. Крім того, норма ч. 2 ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» фактично спрямована на те, щоб утримати сторони від початку колективних переговорів ще до закінчення дії раніше укладеного акту соціального діалогу. Проект відповідної норми не містить, що, звісно, є недоліком.

З огляду на вказане, пропонуємо доповнити проект закону України «Про колективні договори і угоди», розроблений Міністерством соціальної політики України, наступними положеннями:

- передбачити у ст. 5 Проекту право сторін соціального діалогу у сфері праці на національному рівні визначити галузі для ведення колективних переговорів на галузевому рівні з урахуванням видів економічної діяльності;

- замінити положення ч. 2 ст. 11 Проекту нормами ч. 2 ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди», якою передбачено, що будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів.

Література:

1. Decent Work Country Programme for Ukraine. 2016–2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_467704.pdf

2. Проект закону України «Про колективні договори і угоди» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://nfp.gov.ua/files/ROZPORYADGHRNYA/2017/>

3. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI// Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.

4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.